

**АДМИНИСТРАЦИЯ КАЛГАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

12 марта 2024 года

№ 136

с. Калга

**«Об утверждении Положений об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры «Культурно-досуговый центр народного творчества «Аргунь», Муниципального учреждения культуры «Калганская межпоселенческая библиотека»**

В соответствии со статьями 2, 6, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 03 апреля 2015 года № 130 «О внесении изменений в постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края» (с изменениями и дополнениями), ст. 32 Устава Калганского муниципального округа Забайкальского края администрация Калганского муниципального округа постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулированию труда работников Муниципального учреждения культуры «Калганская межпоселенческая центральная библиотека» (Приложение № 1)

2. Утвердить Положение об оплате и стимулированию труда работников Муниципального учреждения культуры «Культурно – досуговый центр народного творчества «Аргунь» (Приложение № 2).

3. Считать утратившим силу Постановление администрации муниципального района «Калганский район» от 13.05.2019 года № 196 «Об утверждении Положений об оплате труда работников Муниципального учреждения

культуры «Культурно-досуговый центр народного творчества «Аргунь», Районного муниципального учреждения культуры «Калганская межпоселенческая центральная библиотека».

4. Считать утратившим силу Постановление администрации муниципального района «Калганский район» от 20 февраля 2024 года № 830 внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Калганский район» от 13.05.2019 года № 196 «Об утверждении Положений об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры «Культурно-досуговый центр народного творчества «Аргунь», Районного муниципального учреждения культуры «Калганская межпоселенческая центральная библиотека».

5. Директорам Муниципального учреждения культуры «Культурно – досуговый центр народного творчества «Аргунь», Муниципального учреждения культуры «Калганская межпоселенческая библиотека» внести соответствующие изменения в локальные акты.

6. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 февраля 2024 года.

7. Полный текст настоящего постановления обнародовать в общественно-информационной газете «Родная Земля», в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», по адресу: <http://kalgan.75.ru>.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора Муниципального учреждения культуры «Культурно – досуговый центр народного творчества «Аргунь» Т.Н. Деревцову, директора Муниципального учреждения культуры «Калганская межпоселенческая библиотека» Г.В. Данко.

Глава Калганского  
муниципального округа



Егоров С.А.

**Положение**  
**по оплате и стимулирование труда работников Муниципального**  
**учреждения культуры «Калганская межпоселенческая библиотека»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате и стимулированию труда работников Муниципального учреждения культуры «Калганская межпоселенческая библиотека» (далее Учреждение), координация и регулирование деятельности которого возложена на Администрацию Калганского муниципального округа Забайкальского края (далее Учредитель) и применяется при определении условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Законом Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- Законом Забайкальского края от 14.10.2008 г. № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях»;
- Законом Забайкальского края от 09.04.2014 № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- Законом Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;
- Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»
- Постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Постановлением Правительства Забайкальского края от 20 ноября 2018 года № 472 «О внесении изменений в постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382»

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- оклад (должностной оклад)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

- норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени;

- сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- отчетный период - период, за который Учреждение составляет отчетность (год, полугодие, квартал, месяц);

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- фонд оплаты труда - денежные средства, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, стимулирующие и компенсационные выплаты, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевых и отраслевых профессий рабочих;

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры

выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным федеральными и краевыми законодательными и нормативными актами;

- размеры надбавок, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных законодательными и нормативными актами, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений и бухгалтеров.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, надбавки, повышающие коэффициенты к ним и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих. Численный состав учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей.

Штатное расписание работников Учреждения ежегодно утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с главой Калганского муниципального округа.

В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в Коллективном договоре и Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Заработная плата работников Учреждения, устанавливается в соответствии с действующим законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением. При этом учитывая требования

Федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда, и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления, компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счёт всех источников финансирования.

Заработная плата работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- доплату до уровня минимального размера оплаты труда;
- гарантированная персональная надбавка.

## **II. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) согласно приложению к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности специалиста, служащего, профессии рабочего в перечне ПКГ учреждение вправе по согласованию с учредителем ввести необходимую должность. Указанная должность или профессия должны соответствовать уставным целям Учреждения, присутствовать в разделах ЕТКС работ и профессий рабочих, или ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица имеющие специальную

подготовку и стаж работы.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей и специалистов Учреждения, занятых на рабочих местах находящиеся в сельской местности, повышаются на 25 процентов (часть 3 в ред. Закона Забайкальского края от 12.10.2016 г. № 1377-ЗЗК). Данная доплата образует новый оклад.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

На установленную заработную плату производится начисление надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районного коэффициента, действующего на территории Забайкальского края в соответствии с федеральным законом и законом Забайкальского края;

- процентные надбавки за стаж работы к заработной плате в соответствии с федеральным законом и законом Забайкальского края.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливается к фактически начисленной заработной плате (Закон Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК).

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) сверхурочную работу

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

б) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определенный срок.

в) за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в размере 30 % должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда.

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **IV. Порядок и условия стимулирования труда работников учреждений культуры.**

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы:

4.1.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

в) почетные звания "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

г) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.



4.1.2. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с муниципальным учреждением в другое краевое (муниципальное) учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

4.2.1. Выплата за специфику работы (напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки):

Выплаты за специфику работы устанавливается до 100 % должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда:

- работникам учреждения с учётом режима или напряжённости.

Установление выплат за специфику работы осуществляется по решению Руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, сроком не более чем на один календарный год. Выплата устанавливается работникам, учитывая характер работы, режим, напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки.

4.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы, единовременные выплаты. (порядок и условия премирования определены в разделе VI настоящего Положения).

4.2.3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет предусмотренная всем категориям работников, начисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Размеры в процентах от должностного оклада:

При выслуге лет до 3 лет – 10%

При выслуге от 3 до 5 лет	– 15%
При выслуге от 5 до 10 лет	– 20%
При выслуге свыше 10 лет	– 30%

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюза, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с применением бальной оценки.

Для принятия решения о размерах выплат стимулирующего характера в учреждении создается комиссия с обязательным участием представителя профсоюза. Количество членов комиссии должно быть нечетным. По итогам заседания комиссии оформляется протокол и на основании протокола издается приказ учреждения.

Принципы оценки эффективности и высоких качественных результатов работы разрабатываются и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период.

Учреждение в праве, разрабатывать Положение об оплате и стимулировании труда, утверждённым учредителем.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

Размер надбавки устанавливается в соответствии с критериями оценки интенсивности, высоких результатов работы.

Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения.**

5.1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителя Учреждения, координация и регулирование деятельности которых возложены на Учредителя в лице администрации Калганского муниципального округа, при заключении с ним трудового договора.

5.2. Оплата труда руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с требованиями настоящего Положения.

5.3. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к базовому окладу по профессионально-квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня.

5.3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения увеличивается на коэффициент кратности, установленный согласно штатной численности Учреждения:

Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
Штатная численность персонала учреждения	
до 20 ед.	2
от 21 до 40 ед.	3
от 41 до 60 ед.	4
от 61 ед. и больше	5

5.3.3. Должностной оклад руководителя Учреждения повышается одновременно с увеличением оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня в Учреждении путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.5. К выплатам стимулирующего характера руководителя Учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6. Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Главы Калганского муниципального округа и производятся в пределах планового фонда оплаты труда.

Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Главы Калганского муниципального округа, в пределах установленного фонда оплаты труда, но не более 100 % должностного оклада в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя за счет бюджетных и внебюджетных средств на основании

письменного отношения руководителя Учреждения.

5.7. Размер предельного уровня соотношения заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1:5.

## **VI. Гарантированная персональная надбавка**

6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

6.2. Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

## **VII. Порядок и условия премирования работников.**

В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании Коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

В целях обеспечения системы премирования, принятой Учреждением, средства на осуществление премирования формируются в пределах не более 10% фонда оплаты труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным, размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников.

7.1. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

7.2. Премия может быть выплачена работникам одновременно.

7.2.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

7.2.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края.

Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя Учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

7.3. Премия может выплачиваться работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

7.4. Премирование не является гарантированным видом денежного содержания (оплаты труда), а представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работникам дополнительно к денежному содержанию (оплате труда) за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых ими заданий.

7.5. Премирование и размер премии для каждого работника производится по результатам работы за месяц, квартал, год по приказу руководителя Учреждения.

7.6. Работникам, принятым на период замещения отсутствующих работников, премия не начисляется.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

### **VIII. Выплата материальной помощи**

8.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до Учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами деятельности работника.

### **IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем в учреждении, может быть привлечен к выполнению своих служебных обязанностей как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

В этом случае в рамках действия Трудового кодекса Российской Федерации дополнительная оплата не является обязанностью работодателя.

Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается Коллективным договором и не может быть менее трех календарных дней.

9.3. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

#### **Х. Заключительное положение**

10.1. Учреждения культуры формируют Положение об оплате и стимулировании труда работников с учетом мнения профсоюза и утверждают его приложением к Коллективному договору.

10.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в связи с внесением изменений в действующее законодательство.

Вносимые в данное Положение изменения доводятся до учреждений культуры в течение трех рабочих дней со дня утверждения соответствующих изменений и дополнений.

Руководители учреждение в течение трех рабочих дней вносят соответствующие изменения в Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения и доводят их до работников учреждений культуры в письменной форме.

Приложение  
к Положению об оплате и стимулированию  
труда работников Муниципального учреждения  
культуры «Калганская межпоселенческая библиотека»

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов  
Муниципального учреждения культуры  
«Калганская межпоселенческая библиотека»**

**1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	9272

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры ведущего звена»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Библиотекарь, библиограф, главный библиотекарь, методист библиотеки, редактор библиотеки	8298

**3. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности руководящего состава учреждений культуры»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Заведующий филиалом библиотеки централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы	10637



**Положение  
по оплате и стимулирование труда работников Муниципального  
учреждения культуры «Культурно-досуговый центр народного  
творчества «Аргунь»**

**II. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате и стимулированию труда работников Муниципального учреждения культуры «Культурно-досуговый центр народного творчества «Аргунь» (далее Учреждение), координация и регулирование деятельности которого возложена на Администрацию Калганского муниципального округа Забайкальского края (далее Учредитель) и применяется при определении условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Законом Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- Законом Забайкальского края от 14.10.2008 г. № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях»;
- Законом Забайкальского края от 09.04.2014 № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- Законом Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;
- Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»
- Постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Постановлением Правительства Забайкальского края от 20 ноября 2018 года № 472 «О внесении изменений в постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382»

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- оклад (должностной оклад)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

- норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени;

- сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- отчетный период - период, за который Учреждение составляет отчетность (год, полугодие, квартал, месяц);

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- фонд оплаты труда - денежные средства, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, стимулирующие и компенсационные выплаты, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевых и отраслевых профессий рабочих;

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры

выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным федеральными и краевыми законодательными и нормативными актами;

- размеры надбавок, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных законодательными и нормативными актами, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений и бухгалтеров.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, надбавки, повышающие коэффициенты к ним и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих. Численный состав учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей.

Штатное расписание работников Учреждения ежегодно утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с главой Калганского муниципального округа.

В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в Коллективном договоре и Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Заработная плата работников Учреждения, устанавливается в соответствии с действующим законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением. При этом учитывая требования

Федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда, и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления, компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счёт всех источников финансирования.

Заработная плата работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- доплату до уровня минимального размера оплаты труда;
- гарантированная персональная надбавка.

## **II. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) согласно приложению к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности специалиста, служащего, профессии рабочего в перечне ПКГ учреждение вправе по согласованию с учредителем ввести необходимую должность. Указанная должность или профессия должны соответствовать уставным целям Учреждения, присутствовать в разделах ЕТКС работ и профессий рабочих, или ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица имеющие специальную

подготовку и стаж работы.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей и специалистов Учреждения, занятых на рабочих местах находящиеся в сельской местности, повышаются на 25 процентов (часть 3 в ред. Закона Забайкальского края от 12.10.2016 г. № 1377-ЗЗК). Данная доплата образует новый оклад.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

На установленную заработную плату производится начисление надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районного коэффициента, действующего на территории Забайкальского края в соответствии с федеральным законом и законом Забайкальского края;

- процентные надбавки за стаж работы к заработной плате в соответствии с федеральным законом и законом Забайкальского края.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливается к фактически начисленной заработной плате (Закон Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК).

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) сверхурочную работу

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

б) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определенный срок.

в) за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в размере 30 % должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда.

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **IV. Порядок и условия стимулирования труда работников учреждений культуры.**

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы:

4.1.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

в) почетные звания "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

г) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

4.1.2. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с муниципальным учреждением в другое краевое (муниципальное) учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

4.2.1. Выплата за специфику работы (напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки):

Выплаты за специфику работы устанавливается до 100 % должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда:

- работникам учреждения с учётом режима или напряжённости.

Установление выплат за специфику работы осуществляется по решению Руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, сроком не более чем на один календарный год. Выплата устанавливается работникам, учитывая характер работы, режим, напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки.

4.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы, единовременные выплаты. (порядок и условия премирования определены в разделе VI настоящего Положения).

4.2.3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет предусмотренная всем категориям работников, начисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Размеры в процентах от должностного оклада:

При выслуге лет до 3 лет – 10%

При выслуге от 3 до 5 лет	– 15%
При выслуге от 5 до 10 лет	– 20%
При выслуге свыше 10 лет	– 30%

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюза, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с применением бальной оценки.

Для принятия решения о размерах выплат стимулирующего характера в учреждении создается комиссия с обязательным участием представителя профсоюза. Количество членов комиссии должно быть нечетным. По итогам заседания комиссии оформляется протокол и на основании протокола издается приказ учреждения.

Принципы оценки эффективности и высоких качественных результатов работы разрабатываются и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период.

Учреждение в праве, разрабатывать Положение об оплате и стимулировании труда, утверждённым учредителем.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

Размер надбавки устанавливается в соответствии с критериями оценки интенсивности, высоких результатов работы.

Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения.**



5.5. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителя Учреждения, координация и регулирование деятельности которых возложены на Учредителя в лице администрации Калганского муниципального округа, при заключении с ним трудового договора.

5.6. Оплата труда руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с требованиями настоящего Положения.

5.7. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.7.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к базовому окладу по профессионально-квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня.

5.7.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения увеличивается на коэффициент кратности, установленный согласно штатной численности Учреждения:

Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
Штатная численность персонала учреждения	
до 20 ед.	2
от 21 до 40 ед.	3
от 41 до 60 ед.	4
от 61 ед. и больше	5

5.7.3. Должностной оклад руководителя Учреждения повышается одновременно с увеличением оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня в Учреждении путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

5.8. Выплаты компенсационного характера руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.5. К выплатам стимулирующего характера руководителя Учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6. Премии по итогам работы (месяц, квартал, год) руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Главы Калганского муниципального округа и производятся в пределах планового фонда оплаты труда.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Главы Калганского муниципального округа, в пределах установленного фонда оплаты труда, но не более 100 % должностного оклада в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя за счет бюджетных и внебюджетных средств на основании

письменного отношения руководителя Учреждения.

5.7. Размер предельного уровня соотношения заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1:5.

## **VI. Гарантированная персональная надбавка**

6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

6.2. Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

## **VII. Порядок и условия премирования работников.**

В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании Коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

В целях обеспечения системы премирования, принятой Учреждением, средства на осуществление премирования формируются в пределах не более 10% фонда оплаты труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным, размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников.

7.1. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

7.3. Премия может быть выплачена работникам одновременно.

7.3.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

7.3.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края.

Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя Учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

7.3. Премия может выплачиваться работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

7.4. Премирование не является гарантированным видом денежного содержания (оплаты труда), а представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работникам дополнительно к денежному содержанию (оплате труда) за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых ими заданий.

7.5. Премирование и размер премии для каждого работника производится по результатам работы за месяц, квартал, год по приказу руководителя Учреждения.

7.6. Работникам, принятым на период замещения отсутствующих работников, премия не начисляется.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

## **VIII. Выплата материальной помощи**

8.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до Учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами деятельности работника.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем в учреждении, может быть привлечен к выполнению своих служебных обязанностей как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

В этом случае в рамках действия Трудового кодекса Российской Федерации дополнительная оплата не является обязанностью работодателя.

Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается Коллективным договором и не может быть менее трех календарных дней.

9.3. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

#### **Х. Заключительное положение**

10.1. Учреждения культуры формируют Положение об оплате и стимулировании труда работников с учетом мнения профсоюза и утверждают его приложением к Коллективному договору.

10.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в связи с внесением изменений в действующее законодательство.

Вносимые в данное Положение изменения доводятся до учреждений культуры в течение трех рабочих дней со дня утверждения соответствующих изменений и дополнений.

Руководители учреждение в течение трех рабочих дней вносят соответствующие изменения в Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения и доводят их до работников учреждений культуры в письменной форме.

Приложение  
к Положению об оплате и стимулированию  
труда работников Муниципального учреждения  
культуры «Культурно-досуговый центр  
народного творчества «Аргунь»

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов  
Муниципального учреждения культуры  
«Культурно-досуговый центр народного творчества «Аргунь»**

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: водитель автомобиля.	6526

**3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	9272
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9856

**3. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности руководящего состава учреждений культуры»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), балетмейстер, хормейстер, художественный руководитель	10637

**4. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры среднего звена»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей

	Аккомпаниатор, культорганизатор	7712
--	---------------------------------	------

**5. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры ведущего звена»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Звукооператор; методист, художник-декоратор	8298

**6. Профессиональная квалификационная группа  
«Профессии рабочих культуры первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	костюмер	6620